

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT KAI DI STASIUN SRAGEN

OLEH
Arif triyanto
Sudarwati

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT KAI di Stasiun Sragen?

Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen?

Apakah Penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen? Tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT KAI di Stasiun Sragen sejumlah 43 karyawan. teknik pengambilan sampel berdasarkan sensus atau seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Atas dasar ketentuan sampel tersebut maka penelitian ini mengambil sampel 43 karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F).

Hasil analisis dapat disampaikan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $34.977 > 5,18$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. 4) Hasil uji R^2 sebesar 0.636 yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 63,6% sedangkan sisanya (36,4%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi, misalnya variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi

Kata kunci: Kompetensi , Penghargaan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik

organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat

menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 2005: 36). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Penerapan strategi di dalam suatu perusahaan senantiasa selalu berubah sejalan dengan perkembangan dan perubahan lingkungan industri yang ada. Perubahan tersebut memaksa perusahaan untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan di lingkungan sekitarnya. Strategi diciptakan untuk dapat memenangkan persaingan dengan menawarkan konsep yang jelas dari produk serta keunggulan khas yang ada didalamnya. Perusahaan jasa pada saat ini lebih menekankan pada konsep pemasaran yang melakukan pendekatan kepada konsumennya, perusahaan memperhatikan unsur motivasi karyawan tersebut sebagai dasar untuk membangun loyalitas karyawan terhadap PT KAI di Stasiun Sragen.

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya. Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Penghargaan lebih bermakna ketika bentuk yang digunakan dinilai lebih tinggi oleh penerimanya. Seorang individu mungkin menilai tinggi *reward* yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti kesempatan pendidikan, sementara itu individu yang lain mungkin menilai tinggi *reward* yang berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga yang bisa dibagi dengan orang lain.

Kekuatan motivasi kerja tercermin dalam upaya personel untuk bekerja keras. Pengeluaran upaya ini mungkin menghasilkan prestasi yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor penting yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi prestasi. Pertama, tenaga kerja harus mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Faktor kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi prestasi. Terdapat dua syarat pokok untuk memotivasi seseorang yaitu: (1). Insentif atau ganjaran harus penting bagi orang tersebut. (2). Ia harus merasa bahwa upaya yang dilakukan mungkin mengarah pada perolehan ganjaran.

PT KAI di Stasiun Sragen sebagai salah satu pelaku usaha dalam industri perhubungan tidak lepas dari fenomena perubahan yang timbul dari intensitas persaingan untuk mendapatkan hati pelanggan maka perlulah dibangun motivasi karyawan

yang bagus agar terjadi kesinambungan dengan proses pekerjaan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis akan membahas masalah tentang “Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT KAI di Stasiun Sragen?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen?
3. Apakah Penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.

3. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Mangkunegara (2006: 47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi kerja bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Siagian (2008: 102), menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Motivasi

merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja dua hal yang harus dilakukan: pertama, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai (Timpe, 2009: 61).

Motivasi kerja seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang dengan sengaja mengingatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

B. Kompetensi

Sudarmanto (2009: 87) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan

karakteristik yang dimiliki seorang Karyawan yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Lasmahadi dalam Prayitno dan Suprpto (2002: 2), mengatakan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Mitrani (2005: 21), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Menurut Sudarmanto (2009: 87) yang mencakup komponen-komponen dalam kompetensi antara lain:

- a. *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau di kehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan , mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan

atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

- b. *Traits* adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- c. *Self concept* adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
- d. *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu.
- e. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

C. Penghargaan

Menurut Istijanto, (2006: 122) penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita. Suatu penghargaan kadang-kadang disertai pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat dan hadiah Pulitzer untuk penghargaan bidang literatur.

Penghargaan atau "*Reward*" adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan

kinerja yang telah dicapai" (Nugroho, 2006: 5).

Menurut (Nugroho, 2006: 5) tujuan utama dari program *reward* adalah:

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Mattesondalam Gania(2006: 226) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

- a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.
- b. Penghargaan finansial:
 - 1) Gaji dan upah
 - 2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan.
 - 3) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.
- c. Penghargaan non finansial :
 - 1) Penghargaan *interpersonal*
Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah

kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

2) Promosi:

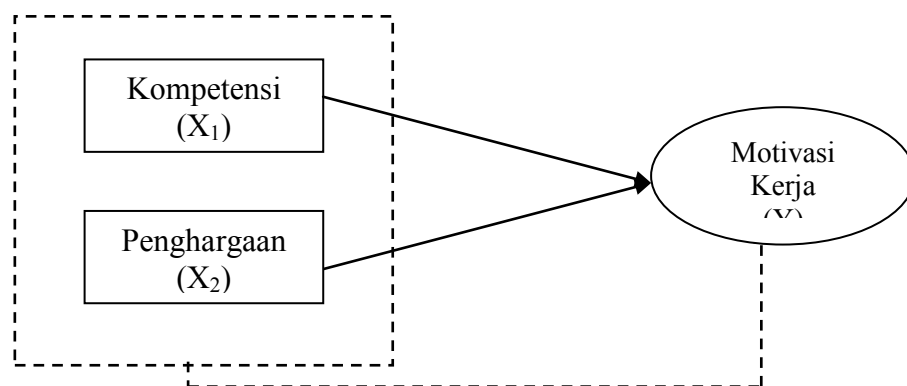
d. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

e. Penyelesaian (*completion*) Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek

f. Pencapaian (*achievement*) Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

g. Otonomi (*autonomy*) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Obyek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT KAI di Stasiun Sragen, yang terletak di Kabupaten Sragen. Yang terletak di Jl. Salak No.1 Sragen.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.

B. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT KAI di Stasiun Sragen sejumlah 43 karyawan.

2. Sampel

Menurut Kuncoro (2003: 98) untuk studi kolerasi dibutuhkan minimal 30 sampel untuk menguji ada tidaknya hubungan. Dan teknik pengambilan sampel berdasarkan sensus atau seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Atas dasar ketentuan sampel tersebut maka penelitian ini mengambil sampel 43 karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.

C. Sumber data

1. Data primer

Data primer biasanya diperoleh dengan survai lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original, dan data oleh lembaga sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat (Kuncoro, 2003: 127). Data primer dalam penelitian ini antara lain data populasi atau karyawan, data sampel, sejarah organisasi, dan hasil kuisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder atau penunjang dalam penelitian ini

bersumber dari data tinjauan pustaka, dan hasil pengolahan statistik atau data primer yang sudah diolah.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Dokumentasi
3. Kuisioner

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri variabel kompetensi dan penghargaan yang merupakan variabel independen, serta motivasi kerja karyawan yang merupakan variabel dependen.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan karyawan PT.KAI di Stasiun Sragen untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Indikator yang digunakan adalah Prestasi kerja, Keahlian dan Kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki karyawan PT.KAI di Stasiun Sragen dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah Tepat waktu, Pemahaman tugas dan Penguasaan teknologi.

3. Penghargaan

Penghargaan adalah suatu imbalan yang diberikan dari PT.KAI di Stasiun Sragen untuk karyawan yang

berprestasi. Indikator yang digunakan adalah Kinerja yang dicapai, Motivasi kerja karyawan, Loyalitas dan Semangat kerja.

F. Uji Instrumen

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0.3. jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid (Setiaji, 2004).

$R_{xy} =$

$$\frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar (>) dari r tabel (Sugiyono, 2000: 98).

2. Uji Reliabilitas

Analisis validitas dan reabilitas akan dilakukan dengan bantuan paket program SPSS (*Statistical Product Service Solution*). Realibilitas diukur dengan menggunakan metode limbah alpha. Dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

G. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model yang diestimasi

memenuhi asumsi klasik, yang bertujuan melihat apakah asumsi-asumsi yang mendasari formula OLS (*Ordinary Least Square*) tes terpenuhi? maka harus dipenuhi syarat BLUE (*Best Linier Unbiased Estiamer*) yaitu:

a. Uji Normalitas

b. Uji Heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk pengujian koefisien regresi dengan rumus (Ghozali, 2005: 89) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 dan b_4 = Koefisien Variabel

Y = Motivasi Kerja

X_1 = Kompetensi

X_2 = Penghargaan

e = Standar Error

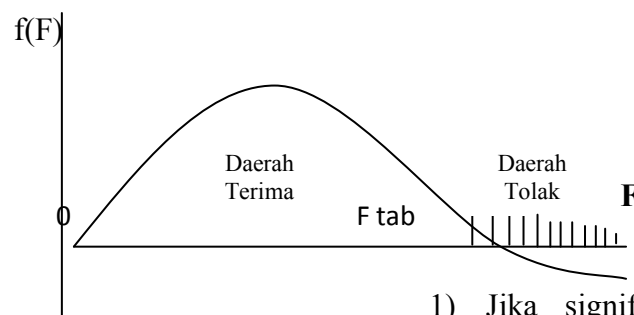
3. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik F

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel independent. (Ghozali, 2005: 89). Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 di tolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel
- 3) Keputusan



H_0 : diterima bila F hitung $< F$ tabel.

H_0 : ditolak bila F hitung $> F$ tabel

b. Uji Parsial (t)

Pengujian signifikan t dengan SPSS juga dapat dilakukan melalui pengamatan signifikansi t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05. Dimana syarat-syaratnya adalah:

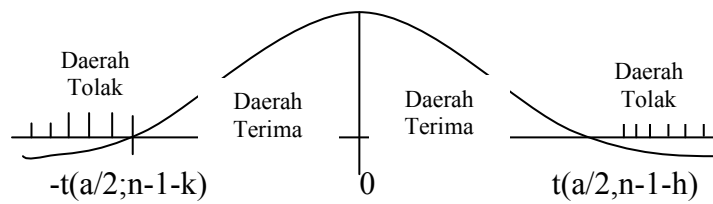
independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

- 2) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 di terima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

- 3) Keputusan



H_0 : diterima bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_0 : ditolak bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$

4. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya variasi dari motivasi karyawan yang dapat diterangkan oleh variabel kompetensi, penghargaan dan motivasi karyawan PT KAI di Stasiun Sragen.

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai

$$R^2 = \frac{\{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)\}^2}{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}} \quad (\text{Gujarati, 2000: 46})$$

X : Skor pernyataan

Y : Skor total

koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variable independent dalam menjelaskan variabel dependen amat kecil. Nilai yang mendekati hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variable-variable independent. R^2 dapat dinyatakan dengan bacaan sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,862 + 0,851 X_1 + 0,243 X_2$$

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan adalah sebesar 0,862 artinya motivasi kerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan penghargaan sudah mempunyai pengaruh positif sebesar 0,862.

b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,851. Artinya pengaruh variabel kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi kompetensi, maka motivasi karyawan akan meningkat sebesar 0,851.

c. Nilai koefisien regresi variabel penghargaan adalah sebesar 0,243. Artinya pengaruh variabel penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi penghargaan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,243.

Dari kedua variabel tersebut, kompetensi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi motivasi kerja, karena nilai koefisiennya paling tinggi yaitu sebesar 0,851.

B. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen signifikan.

b. Uji pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (8,161) > t_{tabel} (2,016)$ tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

c. Uji pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (4,476) > t_{tabel} (2,016)$ tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$, berarti variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara simultan (bersama-sama) apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan penghargaan (variabel independen) dengan motivasi kerja karyawan (variabel dependen), dengan menggunakan derajat keyakinan 5% diperoleh dari nilai F_{tabel} pada $df = 2;42$ sebesar 5,18.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	626.064	2	313.032	34.977	.000 ^b
1 Residual	357.982	40	8.950		
Total	984.047	42			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kompetensi

Sumber: Hasil Olah Data (SPSS 20.0)

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $34.977 > 5,18$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengukur proporsi atau presentasi sumbangan dari seluruh variabel bebas (X) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.618	2.992

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kompetensi

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.618 yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 61,8% sedangkan sisanya (38,2%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi, misalnya variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan tentang beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji F dapat menunjukkan bahwa kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

- karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen.
 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen.
 4. Hasil uji R^2 sebesar 0.636 yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 61,8% sedangkan sisanya (38,2%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi, misalnya variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini, 2002, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Rineka Cipta , Jakarta.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo, 2001, *Statistik Induktif*, BPFE UGM, Yogyakarta.

1. Sebaiknya peningkatan kompetensi lebih diperhatikan lagi. misalnya dengan cara karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, karyawan mudah memahami tugas yang diberikan secara tertulis maupun lisan, karyawan menguasai teknologi dengan baik sehingga tugas dapat terselesaikan dengan cepat, karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat dan cermat dan untuk mencapai hasil yang memuaskan karyawan berusaha memahami tugas pekerjaan sebaik-baiknya.
2. Hendaknya PT.KAI di Stasiun Sragen meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik lagi. Seperti adanya tambahan gaji bagi yang memiliki prestasi tinggi.

- Fuad Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan penerbit-Undip.
- Ghozali Imam, 2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Ivansevich Jhon M, dan Donelly, James H, 2006. *Organisasi*,

- Perilaku Struktur, proses*,
Jilid I, Edisi Kedelapan,
Alihbahasa Nunuk
Adiarini, Binarupa
Aksara, Jakarta
- Gujarati, Damodar. 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*,
Jakarta: Erlangga
- Handoko, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,
Edisi 2, Cetakan
Keduabelas, Yogyakarta :
BPFE-UGM
- Hormon (2006), “*Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction*”, *Journal of Managerial Psychology*,
Vol.16,No.8,pp.594-613.
- Istijanto, 2006,*Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT.
Gramedia Pustaka Utama
- Krivosos, Paul D, (2006),*The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations*, *The Journal of Bussiness Communication*
- Kuncoro, Mudrajad (2003). *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Edisi 1, AMP
YKPN, Yogyakarta.
- Leonardus Bintoro Surodilogo, 2010.”*Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT.Sumber Sehat Semarang*”.Fakultas
ekonomi. Universitas
Diponegoro Semarang.
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin
cipta karya, departemen
pekerjaan umum edisi no
6/IV/ juni 2006
- Rita Andini, 2006. “Analisis pengaruh kepuasan gaji, motivasi, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.(Studi kasus pada Rumah Sakit Reomani Muhammadiyah Semarang). Program Pasca sarjana. Universitas
Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk perusahaan PT. Rajagrafindo Persada*. Jakarta
- Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behavior*, 9th edition, New
Jersey: Prentice-Hall
- Santoso, Singgih, 2001. *SPSS Statistik Parametrik Jakarta*: PT. Elex
Media Komputindo
kelompok Gramedia.
- Setiaji, Bambang, 2008. *Cara Mudah Analisis Kuantitatif, Dilengkapi dengan Tutorial SPSS*, Surakarta
: Al-Es’af University Press
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : STIE YKPN
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya manusia*.Yogyakarta :Pustaka
Pelajar
- Sugiyono, 2001. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung :
Alfabeta.

Vathanophas, Vichita dan Thaingam,
Jintawee, 2007, "Competency
Requirements for Effective
Job Performance in The Thai
Public Sector", *Journal:
Contemporary Management*

Research, Bangkok, Vol.3 ,
No.1, March 2007, p. 45-70

Veithzal Rivai, 2004, *Kepemimpinan
dan Perilaku Organisasi*,
Edisi Kedua, Raja Grafindo
Persada, Jakarta